

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Ruang Lingkup Auditing

2.1.1.1 Pengertian Auditing

Menurut Soekrisno Agoes (2017:4) Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Menurut Arens et.al (2017:8) Auditing merupakan pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang berkompeten dan independen.

Menurut Hery (2016:10) Pengauditan (Auditing) adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi (secara obyektif) bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian ekonomi, dalam rangka menentukan tingkat kepatuhan antara asersi dengan kriteria yang telah diharapkan, serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Menurut Mulyadi (2017:8) kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang meterian, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Menurut Lismawati et al. (2021:11) kinerja auditor merupakan penerapan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih dominan ke arah tercapainya tujuan suatu organisasi.

Dari pengertian tersebut, maka dapat diinterpretasikan bahwa auditing dilakukan untuk memeriksa laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya. Laporan keuangan yang harus diperiksa terdiri atas laporan posisi keuangan (neraca), laporan laba-rugi komprehensif, laporan perubahan ekuitas, dan laporan arus kas. Catatan-catatan pembukuan terdiri dari buku harian (buku/kasbank, buku penjualan, buku pembelian, buku serba serbi), buku besar, sub buku besar (piutang, liabilitas, aset tetap, kartu persediaan). Bukti-bukti pendukung antara lain bukti penerimaan dan pengeluaran kas/bank, faktur penjualan, journal voucher dan lain-lain. Dokumen lain yang harus diperiksa adalah notulen rapat direksi dan pemegang saham, akta pendirian, kontrak, perjanjian kredit dan lain-lain. Pemeriksaan harus dilakukan secara kritis dan sistematis. Dalam pemeriksaannya, akuntan publik berpedoman pada standar profesional akuntan publik (SPAP) dan aturan etika profesi akuntan publik, serta mematuhi standar pengendalian mutu.

2.1.1.2 Jenis- jenis Auditing

Menurut Soekrisno Agoes (2017:14-16) ditinjau dari jenis pemeriksaannya, auditing dibedakan menjadi 4 jenis, yaitu:

1. Manajemen Audit (*Operational Auditing*)
Suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis.
2. Pemeriksaan Ketaatan (*Compliance Audit*)
Pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan sudah menaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan (manajemen dan dewan komisaris) maupun eksternal (pemerintah, Bapepam, Bank Indonesia, Direktorat Jendral Pajak, dan lain-lain). Pemeriksaan bisa dilakukan KAP maupun bagian internal audit.
3. Pemeriksaan Intern (*Internal Audit*)
Pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan. Pemeriksaan yang dilakukan auditor internal biasanya lebih rinci dibandingkan dengan pemeriksaan umum yang dilakukan oleh KAP.
4. *Computer Audit*
Pemeriksaan oleh KAP terhadap perusahaan yang memproses data akuntansinya dengan menggunakan *Electronic Data Processing (EDP) system*.

Sedangkan menurut Arens et al. (2015:32) auditing dibagi menjadi 3 jenis, yaitu:

1. Audit Operasional (*Operasional Audit*)
Audit operasional bertujuan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas dari prosedur operasi di setiap divisi dalam perusahaan.
2. Audit Kepatuhan (*Compliance Audit*)
Audit kepatuhan bertujuan untuk menentukan apakah suatu perusahaan telah mengikuti prosedur, peraturan, atau regulasi yang diatur oleh pihak yang berwenang.
3. Audit Laporan Keuangan (*Financial Statement Audit*)
Audit laporan keuangan bertujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan dan informasi yang terdapat didalamnya telah disajikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan

Berdasarkan jenis-jenis audit di atas, dapat diinterpretasikan bahwa dari berbagai jenis auditing, secara keseluruhan memiliki tujuan yang hampir sama yaitu menilai bagaimana manajemen mengoperasikan perusahaan, mengelola sumber daya yang dimiliki, meningkatkan efisiensi proses dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (PSAP).

2.1.1.3 Tujuan Auditing

Menurut Tuanakotta (2014:84) tujuan audit adalah untuk mengangkat tingkat kepercayaan dari pemakai laporan keuangan yang dituju, terhadap laporan keuangan itu. Tujuan itu dicapai dengan pemberian opini oleh auditor mengenai apakah laporan keuangan disusun dalam segala hal yang material sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku.

Menurut Arens et al. (2015:168) tujuan audit adalah untuk menyediakan pemakai laporan keuangan suatu pendapat yang diberikan oleh auditor tentang apakah laporan keuangan disajikan secara wajar dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka kerja akuntansi keuangan yang berlaku. Pendapat auditor ini menambah tingkat keyakinan pengguna yang bersangkutan terhadap laporan keuangan.

2.1.1.4 Standar Auditing

Menurut Arens et al (2014) Standar auditing adalah pedoman umum untuk membantu auditor memenuhi tanggung jawab profesionalnya dalam audit atas laporan keuangan historis. Standar ini mencakup pertimbangan mengenai kualitas profesional seperti kompetensi dan independensi, persyaratan pelaporan dan bukti audit.

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) adalah kodifikasi berbagai pernyataan standar teknis yang merupakan panduan dalam memberikan jasa bagi akuntan publik di Indonesia, SPAP merupakan hasil pengembangan berkelanjutan standar profesional akuntan publik yang dimulai sejak 1973. SPAP dikeluarkan oleh dewan Standar Profesional Akuntan Publik Institut Akuntan Publik Indonesia. (Rachmianty,2015).

Standar auditing yang telah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia dalam Sukrisno Agoes (2017:33) di antaranya sebagai berikut:

1. Standar Umum
 - a. Audit harus dilaksanakan oleh orang yang sudah mengikuti pelatihan dan memiliki kecakapan teknis yang memadai sebagai auditor.
 - b. Auditor harus mempertahankan sikap mental yang independen dalam semua hal yang berhubungan dengan audit.
 - c. Auditor harus menerapkan kemahiran profesional dalam melaksanakan audit dan menyusun laporan.
2. Standar Pekerjaan Lapangan
 - a. Auditor harus merencanakan pekerjaan secara memadai dan mengawasi semua asisten sebagaimana mestinya.
 - b. Auditor harus memperoleh pemahaman yang cukup mengenai entitas serta lingkungannya, termasuk pengendalian internal, untuk menilai risiko salah saji yang material dalam laporan keuangan karena kesalahan atau kecurangan, dan selanjutnya untuk merancang sifat, waktu serta luas prosedur audit
 - c. Auditor harus memperoleh cukup bukti audit yang tepat dengan melakukan prosedur audit agar memiliki dasar yang layak untuk memberikan pendapat menyangkut laporan keuangan yang diaudit.
3. Standar Pelaporan
 - a. Auditor dalam laporan auditnya harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disajikan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.
 - b. Auditor dalam laporan auditnya harus mengidentifikasi mengenai keadaan di mana prinsip akuntansi tidak secara konsisten diikuti secara konsisten selama periode berjalan dibandingkan dengan periode sebelumnya.
 - c. Jika auditor menetapkan bahwa pengungkapan secara informatif belum memadai, auditor harus menyatakannya dalam laporan audit.
 - d. Auditor dalam laporan auditnya harus menyatakan pendapat

mengenai laporan keuangan secara keseluruhan, atau menyatakan bahwa suatu pendapat tidak dapat diberikan.

Dari standar-standar yang telah disebutkan, dapat diinterpretasikan bahwa seorang auditor harus menjadikan SPAP sebagai acuan untuk mengaudit dan menetapkan apakah laporan keuangan tersebut telah sesuai dengan standar yang ada. Standar tersebut saling berhubungan dan saling bergantung satu sama lain. Oleh karena itu, seorang auditor harus memegang teguh standar tersebut karena akan menjadi acuan untuk melakukan pengambilan keputusan pada suatu perusahaan.

2.1.1.5 Pengertian dan Jenis-jenis Auditor

Pengertian Auditor menurut Arens et al. (2013:5) adalah sebagai berikut:

“Auditor adalah seorang yang menyatakan pendapat atas kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan hasil usaha dan arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum di Indonesia.”

Sedangkan pengertian Auditor menurut IBK Bayangkara (2015:2) adalah sebagai berikut:

“Auditor merupakan pihak pertama yang melakukan audit terhadap pertanggungjawaban pihak kedua kepada pihak ketiga dan memberikan pengesahan hasil auditnya untuk kepentingan pihak ketiga.”

Menurut Hery (2017) terdapat 4 jenis auditor, yaitu:

1. Auditor Pemerintah
Auditor pemerintah adalah auditor yang bertugas untuk melakukan audit atas keuangan negara pada instansi-instansi pemerintahan.
2. Auditor Forensik
Profesi auditor forensik muncul seiring dengan perkembangan cabang

khusus disiplin ilmu akuntansi, yaitu akuntansi forensik.

3. Auditor Internal

Profesi internal adalah auditor yang bekerja pada satu manajemen perusahaan sehingga berstatus sebagai karyawan perusahaan tersebut.

4. Auditor Eksternal

Auditor eksternal sering disebut sebagai auditor independen atau akuntan publik bersertifikat (*Certified Public Accountant*).

Dari beberapa definisi auditor dan jenis auditor di atas, dapat diinterpretasikan bahwa auditor merupakan orang yang melakukan tugas audit sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Sedangkan dari berbagai jenis auditor yang telah disampaikan, maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat 4 jenis auditor menurut Arens yaitu auditor pemerintah, auditor forensik, auditor internal, dan auditor eksternal.

2.1.2 *Remote Audit*

2.1.2.1 *Pengertian Remote Audit*

Menurut Ryan A. Teeter et al (*The State University of New Jersey*, 2010)

definisi remote audit adalah sebagai berikut:

“Remote auditing mean the process by which auditors couple information and communication technology (ICT) with data analytics to assess and report on the accuracy of financial data and internal controls, gather electronic evidence, and interact with the auditee, independent of the physical location of the auditors .”

“ Remote audit adalah proses dimana auditor memasang teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dengan analitik data untuk menilai dan melaporkan keakuratan data keuangan dan pengendalian internal, mengumpulkan bukti elektronik, dan berinteraksi dengan auditee, terlepas dari lokasi fisik auditor.”

Kutipan tersebut diinterpretasikan bahwa remote audit adalah proses dimana auditor memasang teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dengan analitik data untuk menilai dan melaporkan keakuratan data keuangan dan pengendalian internal, mengumpulkan bukti elektronik, dan berinteraksi dengan

auditee, terlepas dari lokasi fisik auditor.

Menurut *The Institute of Internal Auditors – Australia* (2020) dalam Litzenberg (2020) yang diterjemahkan oleh Wahyu dan Subagyo (2020), definisi *remote audit* sebagai berikut:

“*Remote audit* atau yang disebut sebagai pemeriksaan jarak jauh yaitu penugasan audit yang dilakukan auditor, tidak secara langsung dengan auditee, tetapi dalam melaksanakan proses pemeriksaan tersebut menggunakan bantuan komputer serta perangkat teknologi informasi.”

Sedangkan menurut *The Chartered Quality Institute* (2020), definisi *remote audit* sebagai berikut:

“*A remote audit, also known as virtual audit, is the method of conducting an audit remotely, using electronic methods such as video conferencing, email and telephone to obtain audit evidence, just like you would during on-site audit.*”

“Remote audit diketahui sebagai virtual audit, yaitu metode melaksanakan audit dengan jarak jauh, menggunakan metode elektronik sejenis video conferencing, email, dan telepon untuk memperoleh bukti audit”

Kutipan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa *remote audit* juga dikenal sebagai *virtual audit*, yaitu metode melaksanakan audit dengan jarak jauh, menggunakan metode elektronik sejenis *video conferencing*, email, dan telepon untuk memperoleh bukti audit.

Dari berbagai definisi *remote audit* yang telah disampaikan, maka dapat diinterpretasikan bahwa *remote audit* merupakan suatu proses dimana auditor menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) kedalam kinerja audit tanpa harus mengunjungi lokasi klien itu berada. Auditor melaksanakan audit dengan jarak jauh menggunakan metode elektronik sejenis video conferencing, email, dan telepon untuk memperoleh bukti audit.

2.1.2.2 Teknik Remote Audit

Menurut Vasarhelyi and Kuenkaikaew (2010) dalam studi oleh Ryan A. Teeter et al (The State University of New Jersey, 2010) menyatakan bahwa:

“ICT has already significantly impacted the way businesses and auditors operate, and has enabled decentralization. A vast number of firms use email, web conferencing, online document storage, real time collaboration tools, and telepresence to develop new products and interact with counterparts in other locations. To a great extent, auditors use some of these tools to coordinate with each other as well.”

“ICT telah berdampak signifikan pada cara bisnis dan operasi auditor, dan telah memungkinkan terjadinya desentralisasi. Banyak perusahaan menggunakan email, konferensi web, penyimpanan dokumen online, alat kolaborasi real-time, dan telepresence untuk mengembangkan produk baru dan berinteraksi dengan rekan-rekan di lokasi lain. Secara besar-besaran, auditor juga menggunakan beberapa dari alat-alat ini untuk berkoordinasi satu sama lain”

Kutipan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sudah secara signifikan mempengaruhi cara bisnis dan auditor beroperasi, dan telah memungkinkan desentralisasi. Sejumlah besar perusahaan menggunakan email, web conferencing, penyimpanan dokumen online, alat kolaborasi waktu nyata, dan telepresence untuk mengembangkan produk baru dan berinteraksi dengan mitra di lokasi lain. Sebagian besar, auditor menggunakan beberapa alat ini untuk berkoordinasi satu sama lain juga.

Di bawah ini merupakan tabel dari perbedaan proses audit langsung ditempat dan remote audit sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Perbedaan Metode Audit On-Site dan Metode Audit Jarak Jauh

<i>Audit Activity</i>	<i>On-Site Methodology</i>	<i>Remote Audit Methodology</i>
<i>Engagement Procurement</i>	<i>Auditors have lunch meetings and make office visits.</i>	<i>Auditors also use email and telephone to arrange audits and meet with management in web conferences and follow up with email.</i>
<i>Audit Planning</i>	<i>Audit teams meet physically to outline audit goals and delegate tasks.</i>	<i>Virtual audit teams meet in web conferences to discuss details of the audit. Tasks are assigned automatically in an electronic workpaper system.</i>
<i>Internal Control Evaluation and Compliance</i>	<i>Auditors interview process owners, evaluate paper and digital documentation, run test control setting, or evaluate data on their laptops.</i>	<i>Videoconferencing, connect to the client system over the network, and run analytical test through a terminal. They also check audit logs.</i>
<i>Substantive Testing</i>	<i>On a laptop, auditors pull sample transaction over the network and test for anomalies.</i>	<i>On a laptop, auditors pull sample transactions over the network and test for anomalies. In a continuous setting. Automated systems do full sample testing and provide a list of exceptions for the auditor to follow up with.</i>
<i>Audit Decisions and Reporting</i>	<i>Auditors meet with process owner for follow-up. Report to management, audit committee, and/or external auditors.</i>	<i>Same, but via web conferencing.</i>

Sumber: Vasarhelyi and Kuenkaikaew (2010) dalam studi oleh RyanTeeter et Al (The State University of New Jersey, 2010) berjudul "The Remot Audit".

Dari uraian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sudah secara signifikan mempengaruhi cara bisnis dan auditor beroperasi, dan telah memungkinkan desentralisasi. Sejumlah besar perusahaan menggunakan email, web conferencing, penyimpanan dokumen online, alat kolaborasi waktu nyata, dan telepresence untuk mengembangkan produk baru dan

berinteraksi dengan mitra di lokasi lain. Kemudian terdapat perbedaan metode audit di tempat (*on-site*) dengan metode audit jarak jauh (*remote audit*) yang dapat dilihat dari *engagement procurement* dimana pada metode *on-site* auditor melakukan kunjungan ke kantor klien, sedangkan pada metode *remote audit*, auditor menggunakan email dan telepon untuk mengatur audit dan bertemu dengan manajemen dalam konferensi web. Dibagian *Audit Planning*, evaluasi dan kepatuhan pengendalian internal, pengujian substantif, keputusan dan pelaporan audit juga sama, terdapat perbedaan teknis pelaksanaan dimana metode *on-site* dilakukan langsung di kantor sedangkan *remote audit* dilakukan secara online.

Menurut Wahyu Prasetyo dan Subagio Tjahjono (IIA Indonesia Volunteer, 2020), terdapat manfaat pada saat pelaksanaan *remote audit* sebagai berikut:

“Beberapa hal positif yang dijumpai saat menerapkan proses audit jarak jauh, antara lain sebagai berikut:

1. Mengembalikan kebutuhan akan rasa normal.
2. Mengurangi biaya perjalanan. Untuk program audit dengan beberapa rencana audit tahunan, proses audit jarak jauh dapat memberikan penghematan yang signifikan.
3. Meningkatkan ketersediaan kelompok auditor. Pensiunan di Tennessee, paruh waktu di Colorado, atau bahkan auditor di Van Nuys dapat menambah jumlah staf audit.
4. Memperluas cakupan. Proses audit jarak jauh memungkinkan lebih banyak cakupan ketika terjadi persaingan dalam hal prioritas volume dan waktu.
5. memanfaatkan spesialis yang diperluas. Spesialis dapat terhubung dari jarak jauh pada wawancara tertentu atau dalam bagian tertentu pada proses perencanaan audit, sehingga tidak dibutuhkan untuk selalu hadir pada keseluruhan pelaksanaan audit.
6. Peningkatan hasil reviu dokumen. Reviu jarak jauh atas beberapa rencana serta dokumentasi, sesuai dengan kecepatan masing-masing auditor, berkontribusi terhadap kualitas hasil reviu yang lebih tinggi serta pendalaman dokumentasinya.
7. Peningkatan penggunaan teknologi yang ada dapat memperkuat dokumentasi dan pelaporan. Penggunaan teknologi oleh personil terkait

dalam rangka pengambilan informasi melalui video dan fotografi dapat berkontribusi untuk meningkatkan pemahaman dan pemanfaatan teknologi yang ada. Hal tersebut juga berkontribusi terhadap dokumentasi yang lebih baik terkait keadaan, peningkatan kemampuan untuk melaporkan adanya kejadian maupun kondisi kepada personil perusahaan di daerah terpencil, serta meningkatkan peluang sebagai alat pelatihan jarak jauh di masa mendatang.

8. Beban audit terhadap fasilitas operasional dapat dimitigasi. Waktu yang diperlukan untuk mengumpulkan serta memproses secara digital dokumentasi, video, dan gambar dapat dibagi menjadi beberapa minggu, daripada terkonsentrasi ke dalam periode audit yang dapat menyita waktu personil dari kegiatan sehari-harinya.
9. Peningkatan organisasi serta konfirmasi atas dokumentasi yang diperlukan. Karena personil terkait harus meninjau serta mengumpulkan dokumen yang diperlukan, proses audit jarak jauh memberikan kesempatan untuk mengatur dan mengkonfirmasi bahwa semua dokumentasi yang diperlukan untuk inspeksi sesuai ketentuan sudah tersedia.”

Sedangkan dilansir dari katigaku.top yang ditulis oleh Linda Iskandar (23

Juni 2020), manfaat *remote audit* sebagai berikut:

1. Remote audit memungkinkan memperoleh data dan fakta secara langsung pada area operasional yang mempersyaratkan keamanan atau sangat sensitif. Misal, pabrik kimia ataupun kilang.
2. Mengurangi biaya perjalanan menuju lokasi/ area operasional yang akan diaudit sehingga proses review dokumen menjadi efektif.
3. Proses audit jarak jauh dapat memberikan penghematan yang signifikan terutama pada organisasi yang memiliki area operasional yang sangat luas atau tersebar di beberapa area atau di lokasi yang terpencil dimana akses transportasi menuju lokasi sangat terbatas.
4. Beban audit terhadap auditee makin berkurang dengan adanya fasilitas/ perangkat ICT operasional dimana remote audit umumnya memerlukan waktu yang lebih pendek daripada audit langsung, audit yang dapat menyita waktu personil dari kegiatan sehari-harinya.
5. Pengumpulan data dan dokumen digital membutuhkan waktu lebih cepat daripada audit langsung, karena sudah dipersiapkan sebelumnya.

Dari uraian diatas dapat diinterpretasikan bahwa remote audit dapat mengurangi biaya perjalanan menuju lokasi/ area operasional yang akan diaudit sehingga proses review dokumen menjadi efektif sehingga dapat memberikan

penghematan yang signifikan terutama pada organisasi yang memiliki area operasional yang sangat luas atau tersebar di beberapa area atau di lokasi yang terpencil dimana akses transportasi menuju lokasi sangat terbatas. Selain itu beban audit terhadap auditee makin berkurang dengan adanya fasilitas/ perangkat ICT operasional dimana remote audit yang dapat menyita waktu personil dari kegiatan sehari-harinya sehingga pengumpulan data dan dokumen digital membutuhkan waktu lebih cepat daripada audit langsung, karena sudah dipersiapkan sebelumnya.

2.1.2.3 Kendala Remote Audit

Menurut Wahyu Prasetyo dan Subagio Tjahjono (*IIA Indonesia Volunteer*, 2020), beberapa kendala yang dijumpai saat menerapkan proses audit jarak jauh, antara lain:

1. Pengamatan secara langsung tidak dapat tergantikan. Tidak ada yang dapat menggantikan proses melihat secara langsung, mengamati bahasa tubuh, atau bahkan memperhatikan bau yang tidak seharusnya. Audit secara langsung juga memiliki keterbatasan dalam kondisi tertentu, di antaranya terhadap operasi yang mempersyaratkan keamanan, sangat terbatas, atau di lingkungan yang sensitif. Kita tidak dapat berjalan melalui ruangan yang bersih dengan perangkat video, kita juga tidak dapat membawanya ke beberapa pabrik kimia ataupun kilang.
2. Audit jarak jauh menyulitkan dalam menjalin hubungan dengan auditee. Hilangnya kesempatan untuk memberikan petunjuk, kiat, dan hasil pengamatan dalam rangka perbaikan. Kesulitan untuk mengenali praktik terbaik atau menggambarkan hal-hal yang dapat bermanfaat bagi orang lain, di luar proses dokumentasi. Auditor yang baik melakukan hal tersebut, dan seringkali merupakan hal yang paling berguna yang dapat diperoleh auditee.
3. Kurangnya interaksi personal langsung membuka peluang terjadinya fraud. Peluang untuk menyampaikan dokumen yang telah dimanipulasi serta penghilangan informasi yang relevan akan semakin meningkat. Hal ini mungkin memerlukan perencanaan tambahan, beberapa prosedur audit tambahan/beberapa, ataupun ditindaklanjuti setelah dihilangkannya beberapa hambatan dalam audit tradisional.

Sedangkan dilansir dari katigaku.top yang ditulis oleh Linda Iskandar (23 Juni 2020), kendala *remote audit* sebagai berikut:

1. Pengamatan secara langsung di lapangan tidak dapat tergantikan bagi beberapa auditor. Proses melihat secara langsung mengamati bahasa tubuh, atau bahkan memperhatikan bau yang tidak seharusnya belum bisa digantikan secara sempurna oleh media ICT.
2. Audit jarak jauh memberi keterbatasan bagi auditor dalam memberikan catatan opportunity for improvement atau mencatat observasi terkait potensi ketidaksesuaian.
3. Adanya peluang penipuan data karena kurangnya interaksi langsung. Hal ini secara personal membuka peluang bagi auditee untuk menyampaikan dokumen yang telah dimanipulasi serta penghilangan informasi yang apa adanya (aktual).

Dari uraian di atas dapat diinterpretasikan bahwa terdapat kendala dalam proses *remote audit* yaitu pengamatan secara langsung di lapangan tidak dapat tergantikan bagi beberapa auditor dan audit jarak jauh menyulitkan dalam menjalinhubungan dengan auditee. Selain itu adanya peluang penipuan data karena kurangnya interaksi langsung. Hal ini secara personal membuka peluang bagi auditee untuk menyampaikan dokumen yang telah dimanipulasi serta penghilangan informasi yang apa adanya.

2.1.3 Work Life Balance

2.1.3.1 Pengertian Work Life Balance

Work life balance diartikan oleh Parkes dan Langford dalam Pratiwi (2019) sebagai kondisi individu yang dapat bertanggung jawab dan berkomitmen penuh dalam menjalankan perannya baik dalam keluarga maupun pekerjaan.

Menurut Handayani, Afiati, dan Adiyanti (2015) *work life balance* merupakan kondisi dimana individu merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan dalam menjalani peran baik peran pekerjaan ataupun keluarga, serta minimalnya konflik yang dipengaruhi oleh kemampuan individu tersebut dalam menentukan

skala prioritas dari peran yang dijalannya.

Fisher dalam Gunawan, Nugraha, dan Sulastina (2019) *Work life balance* merupakan suatu keseimbangan tanggung jawab dan peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengorbankan ataupun mengutamakan salah satu sisi kehidupan.

Sedangkan menurut Astiti & Bintang (2016) mengatakan bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan peran untuk memenuhi tanggung jawab pribadi serta tanggung jawab pada kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa *work life balance* sebagai kondisi seimbang antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam kehidupan pribadi yang dimiliki oleh individu tanpa mengorbankan salah satu peran yang dimilikinya, serta minimalnya konflik yang terjadi antara kedua peran tersebut.

2.1.3.2 Aspek-Aspek *Work Life Balance*

Terdapat beberapa ahli yang memaparkan dimensi dari *work life balance*, di antaranya yakni Fisher, Bulge, dan Smith (2009) yang membagi dimensi *work life balance* kedalam 2 dimensi yakni *demands* dan *resources*:

a. *Deemands*

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL), aspek WIPL merujuk kepada seberapa jauh dampak dari pekerjaan seseorang dalam mengganggu kehidupan pribadinya.
2. *Personal Life with Interference Work* (PLIW), aspek PLIW merujuk kepada seberapa jauh kehidupan pribadi seseorang dalam mengganggu kehidupan pekerjaannya.

b. *Resources*

1. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), aspek WEPL merujuk kepada seberapa jauh dampak dari kehidupan pribadi seseorang dalam meningkatkan kinerja pada pekerjaannya.

2. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), aspek PELW merujuk pada seberapa jauh dampak dari pekerjaan seseorang dalam kehidupan pribadinya.

Kemudian terdapat pendapat lain mengenai aspek dari *work life balance* dimana menurut Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) *work life balance* terdiri atas 3 aspek yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Berikut uraiannya:

- a. *Time balance* (Keseimbangan waktu), mengenai keseimbangan jumlah waktu yang disediakan untuk pekerjaan serta untuk menjalankan peran di kehidupan pribadi.
- b. *Involment balance* (Keseimbangan keterlibatan), mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis karyawan dalam bekerja dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan seperti keluarga atau pertemanan.
- c. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan), berhubungan dengan tingkat kepuasan karyawan pada kehidupan di luar pekerjaan. Individu merasakan kenyamanan dalam keterlibatannya dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa aspek *work life balance* terdiri dari *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, *personal life enhancement of work*, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, & Smith, (2009) yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, *personal life enhancement of work*. *Work interference with personal life* berkaitan dengan dampak pekerjaan dalam mengganggu kehidupan pribadi karyawan. *Personal life interference with work* mengacu pada seberapa besar dampak dari kehidupan pribadi dalam mengacu pada pekerjaan karyawan. *Work enhancement of personal life* yaitu seberapa besar

pengaruh kehidupan pribadi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Sedangkan *personal life enhancement of work* berkaitan dengan pengaruh pekerjaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dari karyawan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabraq, Winnubst, dan Cooper (2003) mengemukakan faktor yang dapat berpengaruh pada *work life balance* seseorang, yaitu:

- a. Karakteristik kepribadian
Work life balance memiliki hubungan dengan tipe *attachment* yang didapatkan seseorang saat masih anak-anak. Individu yang merasakan *secure attachment* dengan orang tuanya memiliki kecenderungan mengalami *positive spillover* jika dibandingkan dengan individu yang merasakan *insecure attachment* dengan orang tuanya.
- b. Karakteristik keluarga
Karakteristik keluarga adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi terjadinya konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Konflik antar peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat berpengaruh terhadap *work life balance* seseorang.
- c. Karakteristik Pekerjaan
Karakteristik pekerjaan mencakup beban kerja, pola kerja, serta jumlah waktu yang dihabiskan pada pekerjaan dapat memunculkan konflik, baik konflik dalam kehidupan pribadi ataupun pekerjaan yang dapat mempengaruhi *work life balance*.
- d. Sikap
Sikap adalah evaluasi seseorang kepada berbagai aspek yang terdapat di dalam dunia sosial. Di dalam sikap terdapat beberapa komponen diantaranya yaitu pengetahuan, perasaan dan kecenderungan berperilaku. Sikap dari individu tersebut dapat mempengaruhi *work life balance*.

Kemudian Poulouse dan Sudarsan (2014) mengungkapkan bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* yaitu individu, organisasi, lingkungan, dan faktor-faktor lainnya.

Dari penjelasan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu

karakter individu, keluarga, pekerjaan, sikap, serta faktor-faktor eksternal seperti organisasi dan lingkungan. Dalam mencapai *work life balance*, penting untuk memperhatikan dan mengelola semua faktor ini dengan baik.

2.1.3.4 Strategi *Work life balace*

Singh dan Parul Khanna (2011) telah merumuskan 10 strategi untuk menumbuhkan “*Work Life Balance*” yaitu:

1. Jam kerja yang fleksibel, menyediakan penyusunan waktu yang *fleksibel* dan dapat dikonsultasikan untuk seluruh karyawan.
2. Kerja paruh waktu, menyediakan lebih banyak kerja paruh waktu dengan jam atau *shift* yang lebih sedikit atau penyusunan pembagian kerja untuk seluruh karyawan.
3. Jam kerja masuk akal, mengurangi lama waktu kerja yang berlebihan.
4. Akses untuk penanganan anak, meningkatkan akses untuk penanganan anak dengan fasilitas penanganan anak di kantor bagi yang membutuhkan fasilitas tersebut.
5. Penyusunan pekerjaan yang *fleksibel*, menyediakan fleksibilitas yang lebih baik dalam penyusunan pekerjaan untuk menyesuaikan kondisi personal karyawannya, termasuk menyediakan waktu penuh untuk keluarga.
6. Cuti harian, mengizinkan karyawannya untuk meminta dan mengambil cuti dalam waktu harian.
7. Mobilitas pekerjaan, menyediakan mobilitas yang lebih baik untuk karyawan dapat berpindah dari rumah sakit, tempat kerja, dan layanan kesehatan untuk menemukan penyusunan pekerjaan yang lebih sesuai.
8. Keamanan dan kesejahteraan meningkatkan keamanan, kesejahteraan, dan rasa hormat untuk seluruh karyawan di tempat kerja
9. Akses telepon, memastikan seluruh karyawan dapat menerima telepon atau pesan mendesak dari keluarga mereka di tempat kerja, dan mendapat akses telepon untuk tetap dapat menghubungi keluarga mereka selama jam kerja.

Dari pemaparan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa strategi-strategi ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung para karyawannya mencapai suatu keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesional pekerjaan mereka. Dengan menerapkan strategi ini, diharapkan

para karyawan akan lebih puas dan produktif dalam pekerjaan mereka sehingga kinerjanya pun ikut meningkat.

2.1.3.5 Manfaat *Work life balace*

Menurut Lazar et al., dalam Pangemanan, Pio, dan Tumbel (2017:2) terdapat manfaat yang akan dihasilkan perusahaan dengan adanya penerapan *work life balance*, diantaranya:

1. Mengurangi absensi
2. Mengurangi *turnover*
3. Meningkatkan produktifitas
4. Meningkatnya retensi pelanggan
5. Terjalinnya komitmen dan loyalitas karyawan

Dari pemaparan di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat dua pihak yang akan menerima benefit ketika *work life balance* karyawan (auditor) tercapai yaitu perusahaan dan tentunya karyawan itu sendiri.

2.1.3.6 Indikator *Work Life Balance*

Adapun indikator untuk mengukur *work life balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan et al., (2017) terdiri dari:

1. *Time Balance* (Keseimbangan waktu)
Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan kepuasan)
Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya
3. *Satisfication Balance* (Keseimbangan kepuasan)

2.1.4 Kinerja Auditor

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Auditor

Definisi Kinerja menurut Sinambela Lijan Poltak Sinambela dkk (2017:136) adalah sebagai berikut:

“Melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut

sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai apa yang diharapkan dengan kemampuan dan motivasi kerja yang baik”.

Sedangkan definisi Kinerja Auditor menurut I Gusti Agung Rai (2013:40)

adalah sebagai berikut:

“Kinerja Auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan, komitmen, motivasi yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan definisi Kinerja Auditor menurut Mulyadi (2016 :11) adalah

sebagai berikut:

“Kinerja Auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan”.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dengan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien.

2.1.4.2 Pengukuran Kinerja Auditor

Menurut Lijan Poltak Sinambela dkk (2017:136-140) kinerja auditor dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Motivasi

Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja auditor dapat diartikan sebagai tingkatan kepuasan individu sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Auditor

Menurut Mangkunegara (2016:67) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
Kemampuan yang dimiliki karyawan dan penguasaan ilmu. Pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan informasi, dan media yang diterima.
- b. Keterampilan (*Skill*)
Keahlian dalam bidang teknis operasional seperti keterampilan konseptual, teknik dan keterampilan manusia
- c. Kemampuan (*Ability*)
- d. Merupakan kompetensi yang dimiliki seperti loyalitas, tanggung jawab, dan kerjasama
- e. Motivasi (*Motivation*)
Suatu sikap dalam menghadapi keadaan dilingkungan perusahaan, karyawan yang menghadapi suatu masalah dengan bersikap positif menunjukkan bahwa memiliki motivasi yang tinggi, dan jika karyawan bersikap negatif dalam menghadapi masalah merupakan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah
- f. Sasaran perusahaan tercapai
Tercapainya sasaran perusahaan merupakan hasil kerja yang baik oleh karyawan dalam perusahaan.

2.1.4.4 Tujuan dan Kegunaan Kinerja Auditor

Penilaian kinerja karyawan diperlukan dan sangat berguna untuk karyawan dan juga perusahaan. Adapun tujuan dan kegunaan dari penilaian kinerja yang diungkapkan Hasibuan (2012:89) adalah:

1. Dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk pertimbangan pemberhentian kerja, promosi, dan demo
2. Pengukur prestasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya
3. Sebagai dasar evaluasi kegiatan yang ada di perusahaan
4. Dasar dalam pengevaluasian program kerja, pelatihan, struktur organisasi, dan kondisi dalam pekerjaan
5. Sebagai indikator menentukan kebutuhan dalam program latihan
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mencapai tujuan perusahaan
7. Sebagai bahan untuk menilai kemampuan dan kebutuhan-kebutuhan

8. Digunakan untuk mengevaluasi kelemahan dan kekurangan yang terjadi dan untuk menjadi bahan perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang
9. Menjadi kriteria dalam menyeleksi karyawan
10. Untuk menilai kelemahan karyawan yang akan dijadikan bahan pertimbangan agar di berikan pelatihan tambahan
11. Sebagai alat guna untuk memperbaiki dan pengembangan pencapaian karyawan
12. Dasar dalam mengembangkan pekerjaan dan perbaikan.

Wibowo (2014:155) pengukuran kinerja dilakukan dengan cara:

1. Memastikan seluruh syarat yang diinginkan klien telah dipenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menjadikan perbandingan
3. Membuat jarak guna memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan bahwa pentingnya kualitas dan menentukan prioritas perhatian
5. Menghindari konsekuensi dari kualitas yang rendah
6. Pertimbangan dalam penggunaan sumber daya
7. Membuat umpan balik agar mendorong perbaikan

2.1.4.5 Dimensi Kinerja

Dalam menilai kinerja, memiliki dimensi yang menjadi tolak ukur, diungkapkan Jhon Miner (1998) dalam Emron et al (2017:192-193), ialah:

1. Kualitas
Tingkat kekeliruan, kesalahan dan kecermatan
2. Kuantitas
Jumlah pekerjaan yang telah dihasilkan
3. Waktu dalam bekerja
Jumlah ketidakhadiran, waktu kerja efektif dan keterhambatan
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 2
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil penelitian
1.	Rizal Umami Ahmada (2021)	Pengaruh Work From Home, WLB, dan Role Conflict terhadap Kinerja Auditor dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. Bank X)	Variabel X1: WFH X2: WLB X3: Role Conflict Y: Kinerja Auditor Z: Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFH dan WLB berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan Role Conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sementara itu, motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh dari WLB dan Role Conflict terhadap kinerja auditor, namun tidak dapat memoderasi pengaruh WFH terhadap kinerja Auditor.
2.	Soraaya Muthmaina Marikar (2017)	Pengaruh Independensi, Pengetahuan, Pengalaman, dan WLB Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada BPK RI Tahun 2017)	Variabel X1: Independensi Variabel X2: Pengetahuan Variabel X3: Pengalaman Variabel X4: WLB Variabel Y: Kualitas audit	Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi auditor, pengetahuan, pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Sedangkan WLB tidak berpengaruh pada Kualitas Audit.
3.	Aisyah Galih Amini (2016)	Pengaruh WLB terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Alumni Universitas Airlangga Angkatan 2014-2016)	Variabel X: WLB Variabel Y: Kinerja Auditor	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa WLB tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja auditor.
4.	Sanusi Ariyanto (2022)	Pengaruh Pelaksanaan Remote Audit Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi Riau Selama Masa Pandemi	Variabel X: Pelaksanaan Remote Audit Variabel Y: Kinerja Pemeriksa BPK	Hasil penelitian ini diketahui bahwa pelaksanaan remote audit berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi Riau selama

No	Nama Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil penelitian
				masa pandemi
6.	Elza Ryandhita Amelia, Atiek Sri Purwati, Umi Pratiwi (2022)	The Effects of Remote Auditing, Work Stress, Intellectual Intelligence, and Profesional Skepticism on Auditor Performance	Variabel X1: Remote Audit Variabel X2: Work Stress Variabel X3: Intellectual Intelligence Variabel X4: Profesional Skepticism Variabel Y: Auditor Performance	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remote audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, work stress berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, intellectual intelligence berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, dan Profesional Skepticism berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Tabel 2. 3
Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis

Peneliti	Tahun	<i>Remote Audit</i>	<i>Work Life Balance</i>	Role Conflict	<i>Motivasi Kerja</i>	<i>Indepedensi</i>	Work Stress	Intellectual Intelligence	Kualitas Audit	Kinerja Auditor
Rizal Umami Ahmada	2021	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓
Soraya Muthmaina Marikar	2017	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-
Aisyah Galih Amini	2016	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓
Sanusi Aryanto	2022	✓	☞	☞	-	-	☞	-	-	✓
Elza Ryandhita Amelia, Atiek Sri Purwati, Umi Pratiwi	2022	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	✓
Amalia Putri Azzahra	2023	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓

Keterangan :

Tanda ✓ = Diteliti

Tanda - = Tidak Diteliti

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat persamaan dari setiap variabel-variabel yang diteliti oleh penulis dengan peneliti sebelumnya. Adapun persamaan variabel remote audit, work life balance, dan kinerja auditor dengan penelitian Rizal Umami Ahmada (2021), Soraya Muthmaina Marikar (2017), Aisyah Galih Amini (2016), Sanusi Aryanto (2022), Elza Ryandhita Amelia, Atiek Sri Purwati, Umi Pratiwi (2023).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian di atas dengan judul Pengaruh Work From Home, WLB, dan Role Conflict terhadap Kinerja Auditor dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. Bank X), Pengaruh Independensi, Pengetahuan, Pengalaman, dan WLB Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada BPK RI Tahun 2017), Pengaruh WLB terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Alumni Universitas Airlangga Angkatan 2014-2016), Pengaruh Pelaksanaan Remote Audit Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi Riau Selama Masa Pandemi, The Effects of Remote Auditing, Work Stress, Intellectual Intelligence, and Profesional Skepticism on Auditor Performance.

Penulis menggunakan penelitian terdahulu bermaksud untuk dijadikan sebagai bahan acuan dikarenakan terdapat persamaan dalam variabel penelitian. Walaupun penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya, yaitu terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, populasi, dan tahun penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh *Remote Audit* terhadap Kinerja Auditor

Remote audit dapat menjadi salah satu metode yang efektif dan berpengaruh pada saat melakukan penugasan audit sebab *remote audit* memiliki keunggulan yaitu dapat mengurangi biaya perjalanan, memperluas cakupan, peningkatan hasil reviu dokumen, peningkatan penggunaan teknologi dalam memperkuat dokumentasi dan pelaporan hasil audit, dan beban audit terhadap fasilitas operasional dapat dimitigasi.

Ryan A. Teeter et Al (The State University of New Jersey, 2010) menyatakan bahwa:

“The concept of the “remote audit” as the process by which internal auditors couple information and communication technology (ICT) with analytical procedures to gather electronic evidence, interact with the auditee and report on the accuracy of financial data and internal controls, independent of the physical location of the auditor. Building on research on virtual teams and an analysis of internal audit activities, we present a research framework identifying areas where ICT and automated audit analytics enable auditors to work remotely, reduce travel costs and latency, and increase efficiency and coverage. Embracing a remote audit include improve auditor performance.”

“Konsep “audit jarak jauh” sebagai proses di mana auditor internal menggabungkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dengan prosedur analitis untuk mengumpulkan bukti elektronik, berinteraksi dengan auditee, dan melaporkan keakuratan data keuangan dan pengendalian internal, independen lokasi fisik auditor. Berdasarkan penelitian pada tim virtual dan analisis aktivitas audit internal, kami menyajikan kerangka kerja penelitian yang mengidentifikasi area di mana TIK dan analitik audit otomatis memungkinkan auditor bekerja dari jarak jauh, mengurangi biaya perjalanan dan latensi, serta meningkatkan efisiensi dan cakupan. Menerapkan audit jarak jauh termasuk peningkatan kinerja auditor.

Casey (2013) dalam Vita Cita dan Rendi Kusuma (2021) menyatakan bahwa:

“Dengan *remote audit*, prosedur atau bahkan keseluruhan audit dilaksanakan menggunakan sistem inforsi dan ICT memberikan pengaruh bahwa pengumpulan bukti menggunakan audit jarak jauh dapat meningkatkan kualitas audit dan meningkatkan kinerja auditor. “

Vita Citra dan Rendi Kusumma (2021) menyatakan bahwa:

“Remote audit berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja auditor. Pelaksanaan remote audit dirasa mempermudah auditor dalam berbasis teknologi. Sehingga pada saat melaksanakan audit jarak jauh para auditor mudah dalam beradaptasi.”

Hasil penelitian yang dilakukan (Eulerich, Wagener, dan Wood, 2021) pada 271 auditor internal di Jerman, menyatakan bahwa rata-rata 24 persen rencana audit tahunan pada tahun 2020 harus ditunda dan 11 persen harus dibatalkan karena Covid-19. Rencana audit lainnya yang seharusnya dilaksanakan harus dialihkan menggunakan prosedur audit jarak jauh. Beberapa bidang audit menunjukkan bahwa penggunaan prosedur audit jarak jauh. Beberapa bidang audit menunjukkan bahwa penggunaan prosedur audit jarak jauh dinilai lebih praktis.

Hasil penelitian (D.G. Putra, 2021) menyatakan bahwa audit jarak jauh menjadi salah satu alternatif dalam melakukan audit, khususnya di masa pandemi Covid-19. Audit jarak jauh dapat diterapkan selama proses inspeksi. Audit jarak jauh mampu meningkatkan proses dalam mendeteksi kecurangan (fraud) dengan lebih optimal.

Dari penjelasan yang telah diuraikan, peneliti dapat menginterpretasikan penggunaan *remote audit* dengan menggunakan sistem informasi dan ICT dapat memberikan pengaruh dalam pengumpulan bukti audit yang berkualitas dan pada

akhirnya menghasilkan kualitas audit yang lebih baik. Pada pelaksanaan *remote audit* perlu pengawasan sehingga kualitas audit tetap terjaga. Semakin baik pelaksanaan *remote audit* maka akan semakin meningkatkan kualitas audit sehingga hal ini akan berpengaruh baik terhadap hasil pemeriksaan auditor.

2.3.2 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Delecta dalam Ganaphati, (2016) *work life balance* didefinisikan sebagai:

“kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggungjawab non-pekerjaan lainnya. *Work life balance* ini, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan diluar pekerjaannya.”

Menurut Dundas dalam Pangemanan dkk, (2017) mendefinisikan *work life balance* sebagai berikut:

“*work life balance* sebagai suatu penataan yang efektif terhadap pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata dan rekreasi.”

Maria (2023) menjelaskan bahwa ketika seorang menjaga *work life balance*, maka hal tersebut akan berpengaruh pada aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Kemudian, menurut Mallafi & Silvianita (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang diberikan oleh auditor. Menurut Vyas & Shivastava (2017) dalam studinya menyebutkan bahwa organisasi atau perusahaan memiliki peran penting dalam membuat kebijakan *work life balance* bagi karyawannya. Kebijakan yang tepat akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja dan keputusan karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Weerakkody & Mendis (2017)

yang menerangkan bahwa dengan adanya kebijakan dan praktik *work life balance* yang baik dapat memberikan manfaat bagi karyawan lebih merasa bahagia dalam menjalankan pekerjaan. Penelitian Weerakkody & Mendis (2017) mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang mengarah pada peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan. Namun, hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wismawan & Luturlean (2022) yang menjelaskan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Dari uraian diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa seorang auditor harus memiliki keseimbangan antara kehidupan pekerjaannya dan kehidupan pribadinya agar auditor dapat mempertahankan hasil kinerjanya tanpa merusak kinerjanya. Maka dari itu, semakin tercapainya *work life balance* auditor akan semakin baik juga kinerjanya.

2.3.3 Pengaruh *Remote Audit* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Auditor

Nadira (2015) mengungkapkan bahwa kinerja auditor merupakan hasil kerja dari pelaksanaan penugasan pemeriksaan yang dicapai oleh auditor sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor yang baik, sangat penting untuk memastikan bahwa laporan keuangan yang diaudit akurat dan dapat dipercaya.

Winda, dkk (2021) menyatakan bahwa:

“Dalam menjalankan tugasnya auditor ditantang agar dapat memanfaatkan teknologi yang akan membantu auditor dalam memeriksa laporan keuangan perusahaan ketika metode tatap muka tidak dapat dilakukan yaitu dengan pendekatan *remote audit* yang dapat meningkatkan kinerja auditor.”

Vita dan Rendi (2021) menyatakan bahwa:

“*Remote audit* sebagai prediktor kualitas audit yang hasilnya adalah variabel *remote audit* berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja auditor. *Remote audit* menjadi salah satu metode yang efektif dan berpengaruh pada saat melakukan penugasan audit.”

Mengacu kepada Hill dkk., (dalam Azlani dkk., 2021) dalam penelitiannya mengenai *work life balance*, yang merupakan kemampuan seseorang untuk memenuhi tanggung jawabnya antara pekerjaan dan keluarga dan bagaimana individu mengatur urusan pekerjaan atau kegiatan diluar pekerjaan individu tersebut. Rego & Pina e Cunha (dalam Azlani dkk., 2021) mengatakan auditor yang sukses mengisi peran dan komitmen terhadap keluarga mereka terbukti memiliki kinerja yang lebih baik. Semakin tinggi tekanan auditor, semakin sulit bagi auditor untuk menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarganya. Ketika auditor banyak menerima tuntutan keluarga, ini akan menyulitkan auditor untuk fokus pada tanggung jawab mereka ditempat kerja. Hal ini banyak dialami auditor yang telah menikah ataupun belum menikah (Yustiana & Valerina, 2018).

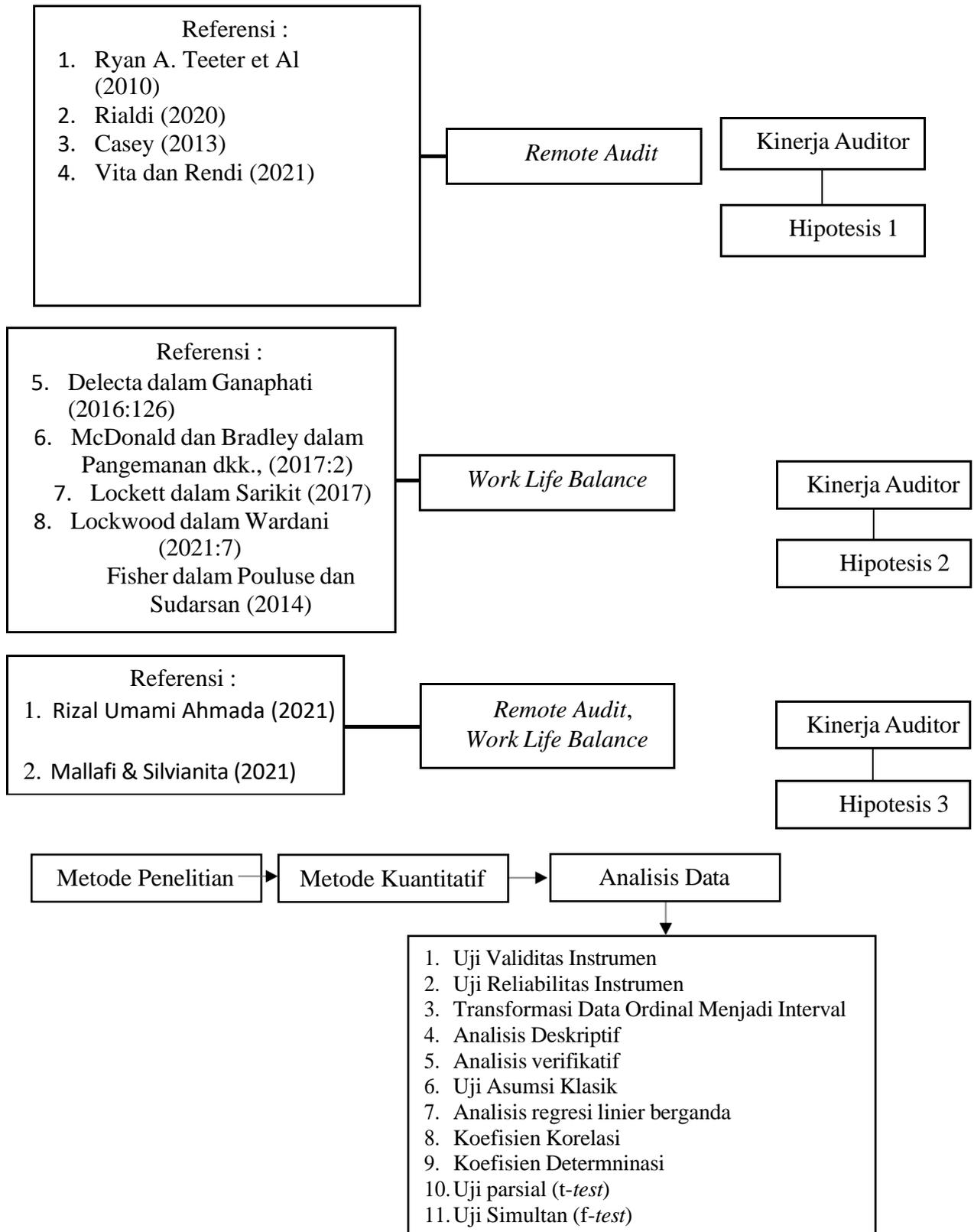
Dari hasil uraian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja auditor tidak hanya tergantung pada kemampuan auditor dalam melakukan pemeriksaan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti teknologi (dalam hal ini, *remote audit*) dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (*work-life balance*). *Remote audit* dapat membantu meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas auditor dalam menjalankan tugas mereka, sementara *work-life balance* dapat memengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja auditor. Dengan memahami hubungan antara ketiga konsep ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan dan kinerja yang

optimal bagi para auditor.

2.3.4 Bagan Kerangka Pemikiran

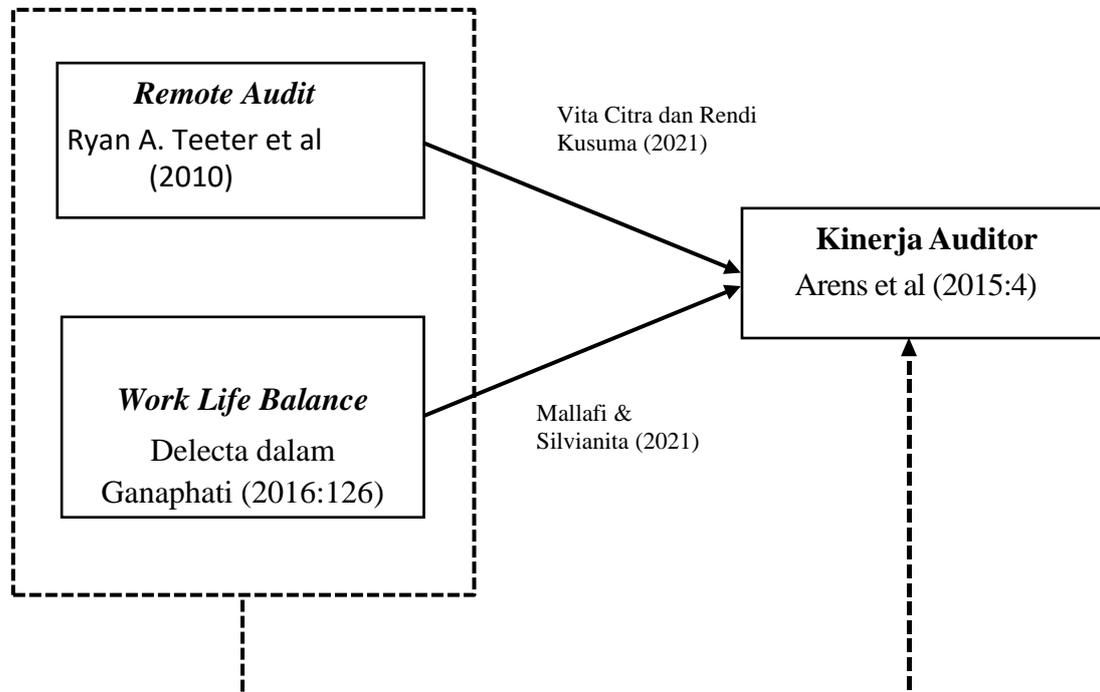
Tabel 2. 4
Bagan Kerangka Pemikiran

<i>Remote Audit</i>	<i>Work Life Balance</i>	Kinerja Auditor
1. <i>The Institute of Internal Auditors</i> dalam <i>Lizenberg</i> (2020)	1. Delecta dalam Ganaphati (2016:126)	1. Sinambela Lijan Poltak (2017:136- 140)
2. Ryan A. Teeter et Al (2010)	2. McDonald dan Bradley dalam Pangemanan dkk., (2017:2)	2. Agung Rai I gusti (2013:40)
3. <i>The Character d Quality Institute</i> (2020)	3. Lockett dalam Sarikit (2017)	3. Mulyadi (2016:11)
4. Tugiman (2016)	4. Lockwood dalam Wardani (2021:7)	4. AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10)
	5. Fisher dalam Pouluse dan Sudarsan (2014)	5. Arens <i>et.al</i> (2015:4)



Gambar 2. 1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.3.5 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2017:64) hipotesis didefinisikan sebagai berikut:

“ Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum dinyatakan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.”

Berdasarkan pembahasan di atas, maka hipotesis yang sesuai dengan judul penelitian “ **Pengaruh *Remote Audit* dan *Work Life Balance* terhadap **Kinerja Auditor****” adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

Terdapat pengaruh *remote audit* terhadap kinerja auditor

Hipotesis 2

Terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja auditor

Hipotesis 3

Terdapat pengaruh *remote audit* dan *work life balance* secara simultan terhadap kinerja auditor